

УДК 338.665

Лібусь Т.–ст. гр. БМ-31с

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н.Є.

В усьому світі йде пошук найбільш раціональних моделей управління. Досвід багатьох фірм показав, що інвестиції в нове обладнання не приводять до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується "людський фактор", тобто якщо одночасно не здійснюються великі вкладення капіталу в підготовку персоналу, створення резерву кадрів, у впровадження нових принципів організації праці. Для управлінського рівня необхідно, крім того, створення нової виробничої культури.

В сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах індустріально розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи — американський і японський.

У США набув визнання і практично втілюється в життя комплексний підхід до забезпечення ефективного функціонування виробничих систем. Тепер модною стала модель «Семи С»: 1) стратегія (Strategy); 2) структура (structure); 3) інформаційне забезпечення (systems); 4) персонал (staff); 5) кваліфікація (skills); 6) стиль (style); 7) головна мета (superordinate). Відповідно до цієї моделі розробляють організаційні і економічні механізми господарювання.

В США використовуються такі методи як: ефективні системи заробітної плати, аналіз організації праці і робочих місць, атестація службовців. Тут відмовилися від висування на керівну роботу робітників, оскільки вважається, що їм мусять виконувати спеціально підготовлені особи.

Широке поширення в останні роки в американських корпораціях отримала система "Pay for Performance" – "плата за виконання" (PFP), яка має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати тощо.

На відміну від методів, застосовуваних американськими фірмами, японські корпорації в більшому ступені використовують відданість компанії. Досягається це шляхом отождолення інтересів службовців з інтересами корпорацій. Крім того, значне місце приділяється системі довічного наймання робітників та службовців, системі обліку виробничого стажу і зв'язаної з нею заробітній платі, активному спілкуванню та заохоченню часток, прямих зв'язків, просуванню і ротації кадрів, упору на навчання працівників, ключовою ідеєю системи є повага до людей.

У Японії і вищі посадові особи, і рядові виконавці вважають себе представниками корпорації. І ті й інші організаційні рішення (система пільг, премії при одержанні компанією великого прибутку, оплата більшої частини лікарняних витрат, продаж і здача в оренду житлових будинків працівникам по більш низькій ціні, позики на покупку житлових будинків по більш низькому відсотку, (близько 4-6%) чим у комерційних банків) дозволяють, забезпечувати унікальний психологічний клімат.

Порівнявши ці дві моделі менеджменту можна зробити висновок, що кожна з них базується на національному характері співробітників.

Отже для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління персоналом, слід враховувати досвід провідних світових компаній.